

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»



Кафедра менеджменту

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри
Швець В.Я.
«01» вересня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Change-менеджмент»

Галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність	D3 Менеджмент
	«Менеджмент організацій і логістика»
	«Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»
Освітня програма	«Адміністративний менеджмент»
	«Управління проектами»
Галузь знань	C Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Спеціальність	C1 Економіка та міжнародні економічні відносини
Спеціалізація	C1.02 Міжнародні економічні відносини
Освітня програма	«Міжнародні економічні відносини»
Освітній рівень.....	другий, магістр
Статус	вибіркова
Загальний обсяг	4 кредити ECTS (120 годин)
Форма підсумкового контролю	диференційований залік
Термін викладання	2-й семестр (3 чверть)
Мова викладання	українська

Викладачі: к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту Папіж Ю.С.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» с ____ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)
на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» ____ 20__ р.

Дніпро
НТУ «ДП»
2025

Робоча програма навчальної дисципліни «Change-менеджмент» для магістрів спеціальностей D3 Менеджмент та C1 Економіка та міжнародні економічні відносини спеціалізації C1.02 Міжнародні економічні відносини / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. менеджменту – Д. : НТУ «ДП», 2025. – 12 с.

Розробник: Папіж Юлія Сергіївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності D3 Менеджмент (протокол № 1 від 01.09.2025 р.) та методичної комісії спеціальності C1 Економіка та міжнародні економічні відносини (протокол № 2 від 13.06.2025 р.).

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту (протокол № 1 від 01.09.2025 р.).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	4
3 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	4
4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	4
5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	6
5.1 Шкали	6
5.2 Засоби та процедури	6
5.3 Критерії	7
6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	10
7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	10

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою викладання навчальної дисципліни «Change-менеджмент» є поглиблення теоретичних знань, оволодіння сучасним методичним інструментарієм, практичними навичками з управління змінами в організації, поведінкою персоналу в управлінні організаційними змінами, обирання стратегії управління змінами в організації, здійснення контролю за результативністю та ефективністю управління змінами.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання (ПРН) в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

ДРН-01	Ідентифікувати проблеми в організації, що пов'язані з необхідністю впровадження змін
ДРН-02	Використовувати різноманітні моделі організаційних змін з метою досягнення прогнозованого рівня організаційної досконалості
ДРН-03	Вміти оцінювати рівень готовності організації до змін та застосовувати мотиваційний механізм ініціації та реалізації змін в організації
ДРН-04	Вміння розробляти та впроваджувати стратегії організаційного розвитку
ДРН-05	Демонструвати навички проведення оцінки результативності організаційних змін

3 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		денна		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	72	30	42	6	66
практичні	48	20	28	4	44
РАЗОМ	120	50	70	10	110

4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ЛЕКЦІЇ		72
ДРН-01	Тема 1 ЗМІНИ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ	14
	1.1. Поняття, еволюція та сутнісні характеристики змін	
	1.2. Передумови та причини змін у підприємствах	
	1.3. Види змін на різних етапах життєвого циклу організації	
	1.4. Рівні змін в організації	
ДРН-02	Тема 2 МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ	10

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	2.1 Еволюція моделей управління змінами в організації та їх порівняльна характеристика	
	2.2 Моделі проведення організаційних змін Виникнення криз в організації	
	2.3 Типи управління змінами: консервативний, адаптивний, активний.. Тенденції циклічного розвитку організації	
ДРН-03	Тема 3 ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ	14
	3.1. Зміст та етапи процесу управління змінами в організації	
	3.2 Організаційна діагностика: необхідність проведення і зміст	
	3.3 Поняття та складові механізму реалізації змін	
	3.4 Мотиваційний механізм ініціації та реалізації змін в організації	
ДРН-03	Тема 4 ПОВЕДІНКА ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ	12
	4.1 Типологія працівників за реакцією на зміни	
	4.2 Створення та функціонування команд та робочих груп в управлінні організаційними змінами	
	4.3 Природа, феномен і сутність опору працівників змінам	
ДРН-03	Тема 5 СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ	10
	5.1 Види стратегій організаційних змін та моделі їх вибору	
	5.2 Стратегії розвитку учасників змін: коучинг, тренінг, стратегічне консультування	
	5.3 Сутність концепції «організації, що навчається»	
ДРН-05	Тема 6 РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ	12
	6.1 Якісні характеристики процесу управління змінами	
	6.2 Система показників ефективності управління змінами в організації	
	6.3 Фактори, що впливають на ефективність змін в організації	
ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ		48
ДРН-01	Тема 1 Зміни як основа розвитку організації	8
ДРН-02	Тема 2 Моделі управління змінами в організації	10
ДРН-03	Тема 3 Процес управління змінами в організації	8
ДРН-03	Тема 4 Поведінка персоналу в управлінні організаційними змінами	8
ДРН-04	Тема 5 Стратегії управління змінами в організації	6
ДРН-05	Тема 6 Результативність та ефективність управління змінами	8
РАЗОМ		120

5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до «Положення

про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

5.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації.

5.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії студента за вимогами НРК 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій		визначення середньозваженого

практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять	комплексна контрольна робота (ККР)	результату поточних контролів;
	індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		виконання ККР під час екзамену за бажанням студента

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим опису кваліфікаційного рівня за НРК, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного опису кваліфікаційного рівня за НРК.

5.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для магістерського рівня вищої освіти (подано нижче).

*Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК*

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
Знання		
- спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; - критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння		
- спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур - здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах - здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Відповідь характеризує уміння: - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми; - оновлювати знання; - інтегрувати знання; - провадити інноваційну діяльність; - провадити наукову діяльність	95-100
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь незадовільний	<60
Комунікація		

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
- зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. Комунікаційна стратегія: - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції; - використання іноземних мов у професійній діяльності	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
- управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів	Відмінне володіння компетенціями: - використання принципів та методів організації діяльності команди; - ефективний розподіл повноважень в структурі команди; - підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини);	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
- відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів - здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії	- стресовитривалість; - саморегуляція; - трудова активність в екстремальних ситуаціях; - високий рівень особистого ставлення до справи; - володіння всіма видами навчальної діяльності; - належний рівень фундаментальних знань; - належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	
	Упевнене володіння компетенціями автономності та відповідальності з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання: використовується мультимедійне обладнання, дистанційна платформа Moodle. На навчальних заняттях здобувачі повинні мати: гаджети з можливістю підключення до Інтернету; перевірений доступ до застосунків Microsoft Office: Teams, Moodle; інстальований на ПК та /або мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point); активований аккаунт університетської пошти на Office365.

Використовуються мультимедійні матеріали, дистанційна платформа Moodle, платформа MS Teams, активований аккаунт університетської пошти (student.i.p.@nmu.one) на Офіс365.

7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Doroshuk, G.A., Gratsiotova G.O. Change Management: Approaches and Tools. *Економічний журнал*. 2018. № 2 (4). С. 30-39.
2. Papizh Yu., Kosolapov A, Yudenko V. Management of the mining enterprises in a sustainable way. *Ефективна економіка*. 2021. №3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
3. Papizh Yu.S., Kosolapov A.F., Yudenko V.V., Kozarevych S.V. Management of energy industry enterprises based on the sustainable development concept. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2023. №2 (82). С. 103-110.
4. Prisyazhnyuk A., Khmurova V. Theoretical aspect of cluster change management. *Science and education: trends and prospects: Collection of scientific*

articles. Ascona Publishing, New York, United States of America, 2018. 368 p. 265-268 pp.

5. Pyroh, O., Prokopenko, M., Chernobay, L., Kovalenko, R., Papizh, Yu., & Syta, Ye. Management of business processes and export-import activity of industrial enterprises in the digital economy. *Estudios de Economia Aplicada*. 2021. 39(5). doi: <https://doi.org/10.25115/eea.v39i5.5204>. URL: <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/5204>.

6. Адізес І.К. Управління змінами. К.: Book Chef, 2018. 640 с.

7. Боровик М.В., Бубирьов Є.А. Формування системи управління організаційними змінами. Інфраструктура ринку. 2021. № 61. С. 66-70. URL: http://www.marketinfr.od.ua/journals/2021/61_2021/14.pdf

8. Буднік М.М., Курилова Н.М. Управління змінами : підручник. Київ : Кондор, 2017. 225 с.

9. Вербовська Л.С. Дев'ять нарисів з управління змінами: навчальний посібник / Л. С. Вербовська, Д. І. Дзвінчук, В. П. Петренко, Й. Ясінська ; за заг. ред. В. П. Петренко. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2018. 164 с.

10. Власенко Т. А. Методологічний базис управління стратегічними змінами підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. №10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/75.pdf.

11. Власенко Т.А. Модель оцінки готовності підприємства до стратегічних змін. *Проблеми економіки*. 2019. № 3 (41). С. 84-90. URL: <http://surl.li/fdst>.

12. Коллінз Дж. Від хорошого до величного. Пер. з англ. О. Савчин. К.: Наш Формат, 2017. 368 с.

13. Лозова Т.І., Г.Ю. Олійник, А.І. Белова Організаційно-економічних механізм управління корпоративними змінами по критерію стійкості. *Економіка та держава*. Київ, 2019. № 3. С. 4-9.

14. Миколайчук І., Кандагура К. Управління кадровими змінами в системі організаційного розвитку підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми економіки та управління». 2019. Вип. 4. С. 112-120.

15. Найкращі менеджмент-ідеї від Harvard Business Review. 2019 = The definitive management ideas of the year from Harvard Business Review. 2019 / переклад з англійської К. Козачук. Київ : КМ-БУКС, 2019. 286 с.

16. Пічугіна Т.С., Ткачова С.С., Ткаченко О.П. Управління змінами: навч. пос. Харків: ХДУХТ, 2017. 226 с.

17. Приймак Н.С. Сучасні підходи до управління змінами. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Випуск 38-1. С. 72–76.

18. Українська Асоціація Бізнес-інкубаторів та Інноваційних центрів: URL: <http://www.NoveKolo.info>.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Change-менеджмент»
для магістрів спеціальностей D3 Менеджмент та С1 Економіка та міжнародні
економічні відносини спеціалізації С1.02 Міжнародні економічні відносини

Розробник: Папіж Юлія Сергіївна

В редакції автора

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Дмитра Яворницького, 19